

平成25年 賃上げ妥結状況等調査の概要

I. 調査実施要領

1. 調査実施機関

四国生産性本部 [会長：千葉 昭 (四国電力株式会社 代表取締役社長)]

2. 調査対象

四国生産性本部会員企業ほか 821社 (本社が四国にある企業を対象)

3. 調査項目

(1) 賃上げに関する調査

・賃上げ額・率、賃上げ等に関する重視事項・評価・今後の見通し など

(2) 人事・賃金制度に関する調査

・人事・賃金制度の現状と今後の予定 など

(3) 参考調査 (女性を中心としたダイバーシティマネジメントの取り組みについて)

・取り組み状況、取り組む・取り組まない理由、取り組み施策 など

4. 調査方法

アンケート調査とし、調査票を対象事業所の人事労務担当部・課長宛に送付して記入回答を依頼。

5. 調査時期

平成25年5月下旬～7月上旬

6. 回答状況

(1) 賃上げに関する調査

回答企業数 154社 (昨年189社)

回答率 18.8% (昨年22.5%)

<回答企業数の内訳>

(社)

区分	計	従業員規模別				県別				業種別	
		100人未満	100~299人	300~999人	1,000人以上	香川	徳島	愛媛	高知	製造業	非製造業
25年	154 (100)	74 (48.1)	50 (32.5)	23 (14.9)	7 (4.5)	71 (46.1)	16 (10.4)	50 (32.5)	17 (11.0)	60 (39.0)	94 (61.0)
24年	189 (100)	98 (51.5)	62 (32.8)	27 (14.3)	2 (1.1)	81 (42.8)	21 (11.1)	61 (32.3)	26 (13.8)	77 (40.7)	112 (59.3)

(注) ()内は、構成比 (%) を示す。

(2) 人事・賃金制度に関する調査

賃上げに関する調査の回答企業に加えて、29社が人事・賃金制度に関する調査について協力。

回答企業数 183社 (昨年216社)
 回答率 22.3% (昨年25.7%)

<回答企業数の内訳>

(社)

区分	計	従業員規模別				県別				業種別	
		100人未満	100~299人	300~999人	1,000人以上	香川	徳島	愛媛	高知	製造業	非製造業
25年	183 (100)	85 (46.4)	60 (32.8)	28 (15.3)	10 (5.5)	85 (46.4)	17 (9.3)	58 (31.7)	23 (12.6)	73 (39.9)	110 (60.1)
24年	216 (100)	111 (51.4)	67 (31.0)	31 (14.4)	7 (3.2)	89 (41.2)	27 (12.5)	68 (31.5)	32 (14.8)	87 (40.3)	129 (59.7)

(注) ()内は、構成比 (%) を示す。

※調査結果利用上の注意

- (1) 集計方法はすべて、企業を1単位とする単純算術平均によっています。
- (2) 平均値をみる場合、回答企業数が少ないと統計上の誤差が大きくなりますので注意してください。
- (3) 対前年比較や経年変化を見る場合、回答企業が毎年異なっていますので注意してください。
- (4) 参考調査は、平成25年のみの調査となっています。

II. 調査結果

1. 賃上げについて

(1) 賃上げ妥結状況

① 概要

今年の賃上げ額（妥結額）は、回答のあった全業種平均で4,034円、賃上げ率は平均で1.58%となり、前年に比べ金額で422円、賃上げ率で0.13ポイント上昇している。

[表1] 平成25年賃上げ額および賃上げ率 (円、%)

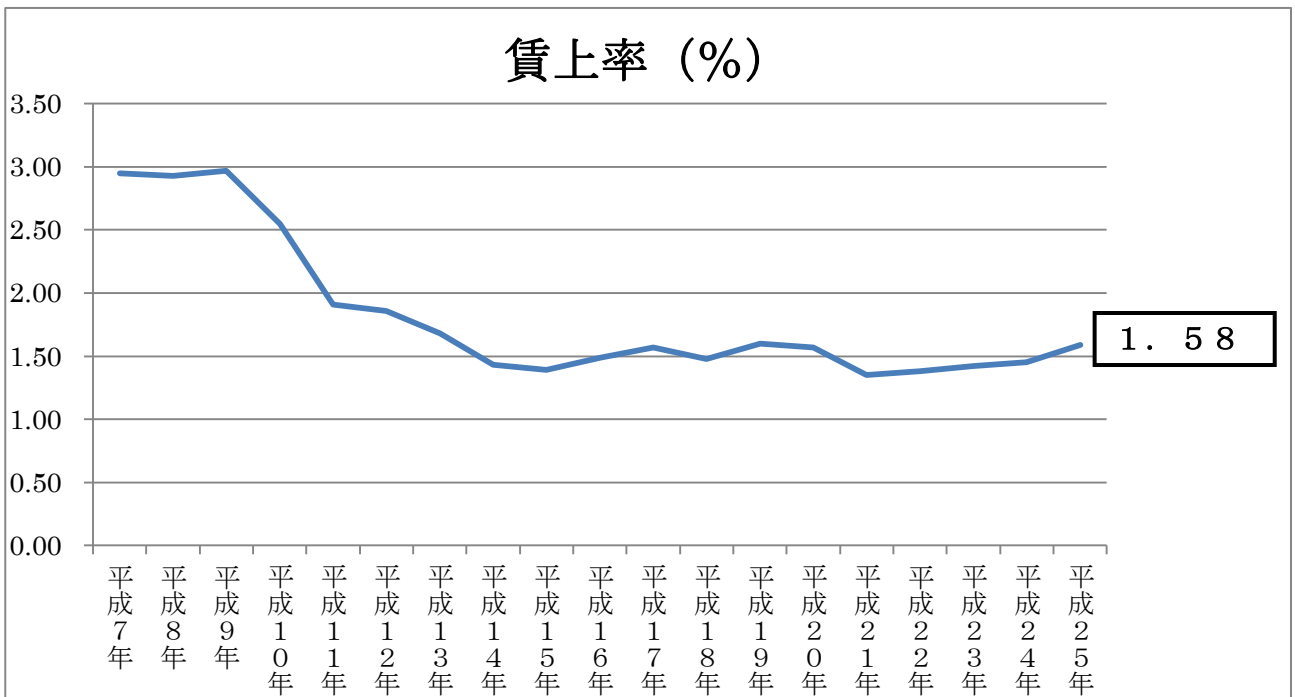
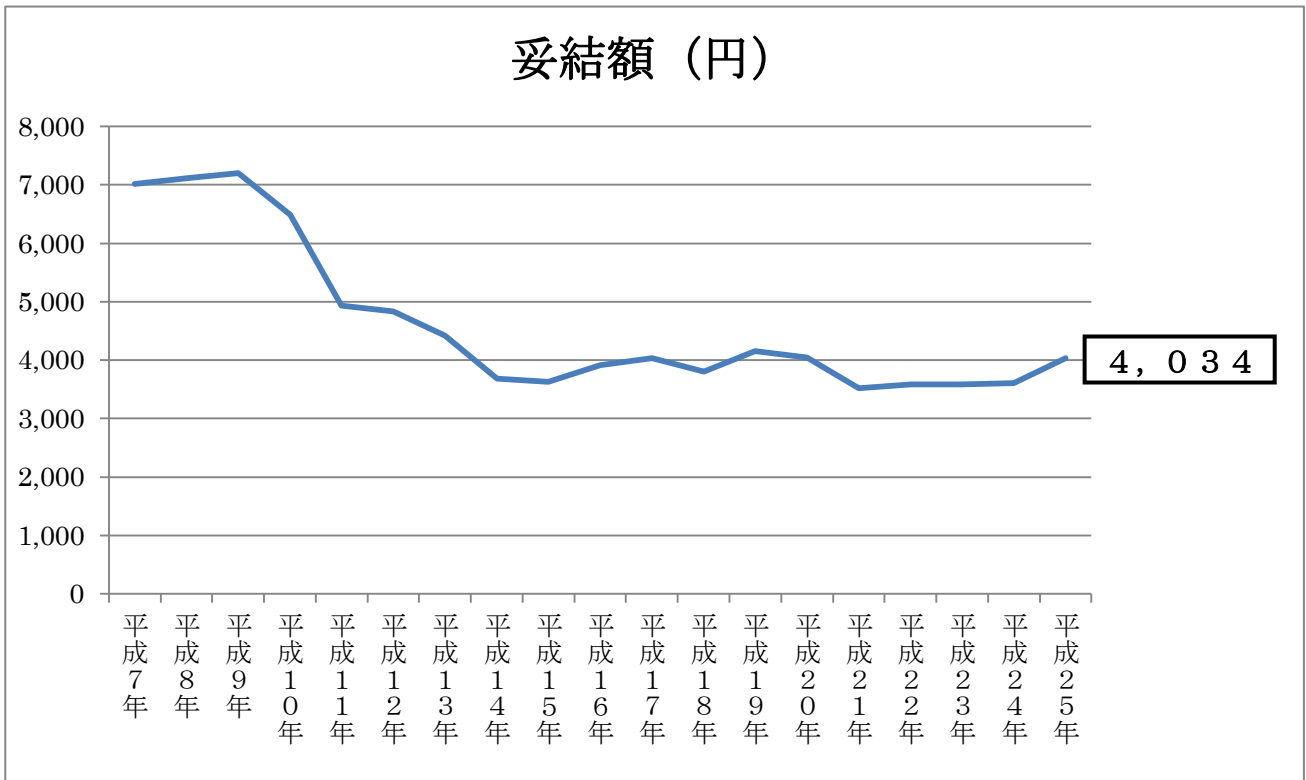
平成25年 (A)		平成24年 (B)		差 (A-B)	
賃上げ額	賃上げ率	賃上げ額	賃上げ率	賃上げ	賃上げ率
4,034	1.58	3,612	1.45	422 (22)	0.13 (0.03)

(注) ()内は、平成24年の調査結果。

(参考1) 賃上げ前基準内賃金

254,677円	248,570円	—
----------	----------	---

(参考2) 妥結額・貸上げ率の推移



② 業種別

製造業では、食品、紙・パルプ、化学工業、非鉄金属、その他製造業等の業種が昨年実績を上回った結果、賃上げ額が平均で前年比100円増の4,018円、賃上げ率はほぼ同率の1.66%となった。

他方、非製造業でも建設業や卸売業、金融・保険業、情報通信業、サービス業等の業種が昨年実績を上回った結果、賃上げ額は平均で前年比611円増の4,044円、賃上げ率も0.21ポイント増の1.54%となった。

[表2] 製造業・非製造業別賃上げ額および率 (円、%)

	平成25年(A)		平成24年(B)		差(A-B)	
	賃上げ額	賃上げ率	賃上げ額	賃上げ率	賃上げ額	賃上げ率
製造業	4,018	1.66	3,918	1.67	100	▲0.01
非製造業	4,044	1.54	3,433	1.33	611	0.21

③ 規模別

「300人～999人」と「1,000人以上」の規模で賃上げ額と賃上げ率が低下したが、「100人未満」と「100人～299人未満」の規模では、賃上げ額と賃上げ率も前年より増加している。

[表3] 従業員規模別賃上げ額および率 (円、%)

	平成25年(A)		平成24年(B)		差(A-B)	
	賃上げ額	賃上げ率	賃上げ額	賃上げ率	賃上げ額	賃上げ率
100人未満	4,141	1.68	3,657	1.50	484	0.18
100～299人	3,972	1.55	3,542	1.44	430	0.11
300～999人	3,474	1.30	3,578	1.32	▲104	▲0.02
1,000人以上	5,178	1.81	5,806	1.98	▲628	▲0.17

④ 賃上げ額および賃上げ率の分布

賃上げ額では、3千円台の企業の割合(24.0%)が最も多く、4千円台と合わせて全体の約半数(45.4%)近くを占めている。

また、賃上げ率も昨年同様、1%台の企業が57.1%と5割を超えている。

[表4] 賃上げ額の分布 (%)

賃下げ	0円	2千円未満	2千円台	3千円台	4千円台	5千円台	6千円台	7千円台	8千円台	9千円台	1万円以上	計
0.0 (1.1)	2.6 (10.1)	13.6 (12.2)	13.0 (11.1)	24.0 (19.6)	21.4 (24.3)	12.3 (10.1)	5.2 (5.3)	2.6 (2.1)	3.2 (2.1)	0.0 (0.5)	1.9 (1.5)	100.0 (100.0)

(注) ()内は、平成24年の調査結果。

[表5] 賃上げ率の分布 (%)

賃下げ	0%	0.50%未満	0.50-0.99%	1.00-1.49%	1.50-1.99%	2.00-2.49%	2.50-2.99%	3.00-3.49%	3.50%以上	計
0.0 (1.1)	2.6 (10.1)	5.2 (2.6)	11.7 (12.7)	26.6 (20.1)	30.5 (32.3)	14.3 (11.1)	5.8 (4.2)	0.6 (2.1)	2.6 (3.7)	100.0 (100.0)

(注) ()内は、平成24年の調査結果

(2) 賃上げ率の結果と重視した要因

① 賃上げ率の結果

今年の賃上げ率は、昨年と「同率」と回答した企業が約49%と最も多かった。なお、昨年より「上がった」企業は約26%、「下がった」企業は約25%であった。

[表6] 賃上げ率の結果 (%)

賃上げ率が上がった	25.6 (29.6)
昨年と同率	49.4 (44.3)
賃上げ率が下がった	25.0 (26.1)

(注) () 内は、平成24年の調査結果。

② 重視した要因

(ア) 賃上げ率が上がった企業

昨年に比べて「賃上げ率が上がった」と回答した企業が、その決定において重視した要因は、「自社の業績・支払い能力」(58.7%)が最も多く、次いで「労働力の確保・従業員のモラルの高揚」(47.8%)の順となっている。

なお、今年の春闘では、政府がデフレからの脱却を目指し、企業に対して異例の賃上げ要請を行ったが、『雇用・所得拡大に向けての税制措置』の割合は6.5%、『最低賃金の改定』の割合は2.2%となっている。

[表7] 賃上げ率が上がった企業の重視要因 (複数回答) (%)

自社の業績・支払い能力	58.7 (66.1)	
労働力確保・従業員モラルの高揚	47.8 (39.0)	
経済・物価動向と今後の見通し	21.7 (13.6)	
同業他社の水準	19.6 (10.2)	
その他	労使関係の安定	21.7 (16.9)
	雇用・所得拡大に向けての税制措置	
	最低賃金の改定	

(注) () 内は24年の調査結果。

(イ) 賃上げ率が下がった企業

昨年に比べて「賃上げ率が下がった」と回答した企業が、その決定において重視した要因は、「自社の業績・支払い能力」が51.2%と最も多く、次いで「経済・物価動向と今後の見通し」(26.8%)、「雇用の維持」(22.0%)となっている。

[表8] 賃上げ率が下がった企業の重視要因 (複数回答) (%)

自社の業績・支払い能力	51.2 (58.5)
経済・物価動向と今後の見通し	26.8 (49.1)
雇用の維持	22.0 (18.9)
同業他社の水準	12.2 (17.0)
その他	41.5 (18.9)

(注) () 内は、24年の調査結果。

(3) 賃上げに対する回答企業の評価

賃上げに対する企業側の評価を聞いた結果、会社の支払い能力からみると、「妥当」とする回答が8割を超えている。また、世間水準、物価水準からみた場合も、約7割の企業が「妥当」と回答している。

[表9] 賃上げに関する評価 (%)

区分	高過ぎた	やや高かった	妥当	やや低かった	低すぎた	無回答	計
支払能力	0.0 (0.0)	8.2 (6.9)	82.5 (83.0)	3.8 (3.2)	1.1 (0.0)	4.4 (6.9)	100.0 (100.0)
世間水準	0.0 (0.0)	9.8 (10.2)	70.5 (69.5)	12.6 (10.6)	2.7 (2.3)	4.4 (7.4)	100.0 (100.0)
物価水準	0.0 (0.0)	7.7 (7.4)	73.8 (72.7)	12.6 (11.1)	1.1 (0.9)	4.8 (7.9)	100.0 (100.0)

(注) () 内は、24年の調査結果。

(4) 今後の賃上げ水準の見通し

政府が描くアベノミクス効果に伴う景気回復を念頭に、今年初めて『今後の賃上げ水準の見通し』について聞いた結果、「上昇すると予想」と回答した割合が約17%であるのに対して、「現状を維持する程度」と回答した割合が約61%となっている。

[表10] 賃上げ水準の見通し (%)

賃金水準は上昇すると予想	16.9
現状を維持する程度	61.2
賃金水準は低下すると予想	5.6
分からない	16.3

(5) 企業経営と賃上げにかかる影響要因

国際競争の激化や少子・高齢化の進展、従業員の高年齢化など、企業を取り巻く経営環境の変化等を背景に、今年初めて『企業経営と賃上げに影響を及ぼす要因』について聞いた結果、「物価・原材料等の値上げ等に伴うコスト増」と回答した割合が73.0%と最も高く、次いで「高齢者雇用安定法の改正に伴う総額人件費の増」(47.2%)となっている。

[表11] 企業経営と賃上げにかかる影響要因 (複数回答) (%)

物価・原材料費等の値上げ等に伴うコスト増	73.0
高齢者雇用安定法の改正に伴う総額人件費の増	47.2
為替相場の変動等に伴う企業収益への影響	27.0
パートタイマーの拡大など労働力構成比率の変化	19.1
雇用・所得拡大に向けての税制措置	16.9
その他	11.2

2. 人事・賃金制度について

(1) 定期昇給制度

「定期昇給」は、年功序列型の賃金制度を前提としている場合が多く、労働者にとっては長期的な賃金上昇に伴うモチベーション向上と離職防止の効果がある反面、使用者にとっては毎年人件費の負担額が増加する側面がある。

こうしたなか、近年、減少傾向にある定期昇給の導入率を背景に、今回初めて『就業規則への定期昇給の明記』について確認したところ、7割近くが明記していると回答しており、従業員の長期雇用を前提とした人事・賃金制度を設けている状況がうかがえる。

[表12] 就業規則に定期昇給を明記している割合 (%)

定期昇給制度について就業規則に明記している	68.9
定期昇給制度について就業規則に明記していない	29.5
未回答	1.6

(参考3) 定期昇給と就業規則

労働基準法 第89条2号では、常時10名以上の労働者を雇用する場合、就業規則の制定と昇給に関する事項（定期昇給の有無、昇給期間、昇給の条件等）を絶対的記載事項としている。ただし、定期昇給の実施は義務づけられておらず、その判断は使用者が行うことになっている。

(参考4) 定期昇給率の低下

公益財団法人日本生産性本部が平成24年10月～11月にかけて実施した「第13回日本的雇用・人事の変容に関する調査」によると、年齢や勤続年数に応じた定期昇給がある賃金カーブの設計となっている企業は過半数（55.2%）を占めるものの、「定期昇給はない」という企業も約4割（39.6%）となっている。

また、定期昇給の導入率について過去の調査と比較した場合、平成12年が87.3%、同16年が62.2%となるなど低下しているほか、定期昇給を導入している企業のうち約半数（47.1%）、従業員5千人以上では62.5%が見直しを検討している。

(2) 人事・賃金制度の考え方の現状および今後の予定

企業における人事・賃金制度の考え方が、「年功序列主義」から「能力・実力主義」、「成果・業績主義」へと移行しつつある状況は変わらないが、今後の予定でみた場合、「成果・業績主義」から「能力・実力主義」に変化する傾向がやや高まっていることがうかがえる。

[表13] 人事・賃金制度の考え方 (%)

	現 状	今後の予定 (2～3年先まで)
能力・実力主義を中心とした制度	37.2 (38.3)	43.5 (41.6)
成果・業績主義を中心とした制度	27.9 (28.9)	31.7 (36.0)
年功主義を中心とした制度	27.9 (25.9)	20.9 (20.2)
明確な人事・賃金制度は未確立	7.0 (6.9)	3.9 (2.2)
合 計	100.0 (100.0)	100.0 (100.0)

(注) () 内は、平成24年の調査結果。

(参考5) 主な用語の定義

【能力・実力主義】 保有能力の蓄積の度合いあるいは発揮の度合いに基づく制度

【成果・業績主義】 最終的な具体的アウトプット（成果・業績）の量や質に基づく制度

【年 功 主 義】 年齢・勤続年数といった属人的要素に基づく制度

(3) 人事・賃金関連諸制度の導入状況

- ・『目標管理』については、「導入済み」の企業が約6割であり、「導入を考えている」企業を加えると、昨年と同様に7割を超える。
- ・『業績連動型賞与』については、「導入済み」の企業が約4割強あり、「導入を考えている」企業を加えると6割近くとなる。
- ・『多面評価』については、「導入済み」の企業が約3割強あり、「導入を考えている」企業を加えると半数近くになるが、「導入予定なし」も5割強となっている。
- ・年俸制とコンピテンシーについては、他の項目に比べて導入割合が低く、約7割以上の企業が「導入予定なし」と回答している。

[表14] 人事・賃金関連諸制度の導入状況 (%)

	導入済 (一部含む)	導入を検討	導入予定なし	計
目標管理	61.0 (56.8)	9.6 (15.0)	29.4 (28.2)	100.0 (100.0)
業績連動型賞与	45.5 (42.5)	11.4 (19.3)	43.1 (38.2)	100.0 (100.0)
多面評価	36.4 (30.0)	11.5 (20.7)	52.1 (49.3)	100.0 (100.0)
年俸制	20.8 (17.1)	4.8 (7.3)	74.4 (75.6)	100.0 (100.0)
コンピテンシー	17.7 (13.4)	8.5 (16.4)	73.8 (70.2)	100.0 (100.0)

(注) () 内は、平成24年の調査結果。

(参考6) 主な用語の定義

【目標管理】

個々の従業員が自らの業務目標を設定・申告し、その進捗や実行を各人が主体的に管理する手法。

【多面評価】

直接の上司や自部門・他部門の同僚・部下・上司など本人と接触する周囲の人間が報告する手法。

【コンピテンシー】

一定の成果を導出するため社員一人ひとりの「行動特性」や「業務遂行能力」を表し、業務内容や役職に応じた期待値との比較に基づいて評価する手法。

【年俸制】

個人の業務実績、企業貢献度等に基づき、年間単位で従業員個人への支払い総額を決定する制度。

【業績連動型賞与】

経営の安定化と従業員の意欲向上を目的に、営業利益等で示される企業業績に賞与支給額を連動させる制度。

(4) 従業員の雇用形態について

① 従業員の雇用形態

現在の雇用形態は、「正社員」が76%、「非正規社員」が24%となっており、昨年に比べて社員割合が若干増加している。これは本年4月の『改正労働契約法』の施行（有期労働契約が通算5年を超えた場合、無期契約への転換を義務づけ）等が影響していると考えられる。

また、「非正規社員」の内訳は、前年より若干減少しているものの、パート・アルバイトの割合が依然として10.9%と最も高い。

[表15] 従業員の雇用形態（現在） (%)

直接雇用	正社員	社員	76.3 (74.0)
	その他	パート・アルバイト	10.9 (12.3)
		契約社員	5.4 (3.9)
		再雇用（正社員以外）	2.6 (0.0)
直接雇用以外	出向、派遣社員等		4.8 (9.8)

(注) () 内は、24年の調査結果。

(参考7) 「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概要（厚生労働省）」
従業員の雇用形態（現在） (%)

正社員	61.3
パートタイム労働者	22.9
契約社員	3.5
出向・嘱託・派遣労働者・臨時的雇用者・その他	12.3

③ 今後の雇用形態の変化

「正社員」については、『改正労働者派遣法』や『改正労働契約法』、『年金機能強化法』など関係法令の改正等を背景に、約31%の企業が「増加」と回答している。

他方、「非正規雇用」については、「パート、アルバイト」を中心に全体の約7割以上が「不変」としている。なお、今年4月から『改正高齢者雇用安定法』が施行されたが、再雇用者の割合が「増加」と回答した企業は約43%、「不変」と回答した企業は約52%となっている。

[表16] 雇用形態の変化（今後の見通し） (%)

区分		増加	不変	減少	
直接雇用	正社員	31.0 (23.6)	51.9 (59.5)	17.1 (16.9)	
	その他	契約社員	12.7 (12.1)	71.8 (77.6)	15.5 (10.3)
		パート・アルバイト	12.3 (18.7)	77.9 (73.3)	9.8 (8.0)
		再雇用（正社員を除く）	43.4	51.5	5.1
直接雇用以外	出向、派遣社員等		5.5 (14.0)	73.1 (74.6)	21.4 (11.4)

(注) () 内は、24年の調査結果。「再雇用」については、本年初めて調査項目に追加。

3. 参考調査（新規調査）

ダイバーシティ（diversity）は「人材の多様化」を意味し、近年、女性や障害者、高齢者など多様な人材をマネジメントしていくことが経営上の重要な課題となりつつあります。なかでも、女性社員が持つ能力やスキル等を適切に評価し、これからの企業経営に積極的に役立てるなど、活躍できる環境の整備が重要です。

こうした認識のもと、各企業における『ダイバーシティマネジメント』への取り組み状況等について調査した結果は以下のとおりです。

（1）ダイバーシティマネジメントの取り組み状況

「既に取り組んでいる」企業と「取り組む方向で検討している」企業を合わせた割合が43.3%となるなど、その重要性については一定の理解が示されている。

しかしながら、「注目はしているが、当面取り組む考えはない」と回答した企業の割合が約35%と最も高く、四国地域における取り組みの拡がりや定着度合いなど、今後の動向が注目される。

[表17] 企業の取り組み状況 (%)

既に取り組んでいる	27.8
取り組む方向で検討している	15.5
注目はしているが、当面取り組む考えはない	35.0
取り組む考えはない	20.6
その他	1.1

（2）ダイバーシティマネジメントに取り組む理由

各企業が取り組む理由は多種多様であるが、全体的には「優秀な人材の確保」が約74%と最も高く、次いで「組織風土・人材の活性化」（約65%）と「法規制」（約51%）の3つが上位を占めている。

[表18] 主な取り組み理由（上位5項目、複数回答、%）

優秀な人材の確保	74.4
組織風土・人材の活性化 （多様な価値観・スキル・発想を持った人材の有効活用）	65.4
法規制（男女雇用機会均等法、障害者雇用等）	51.3
企業の社会的使命	37.2
競争力・創造力の向上	33.3

(3) ダイバーシティマネジメントでの取り組み施策

女性を中心としたものが多く、結婚・出産後も働きやすい職場環境が整備されている一方、女性の持つ優れた能力や資質、スキル等を活かして活躍できる環境も整えている様子が見えてくる。

[表19] 主な取り組み施策（上位10項目、複数回答、%）

育児休暇・短縮勤務制度	78.2
産前・産後休暇	70.5
介護・育児休暇	69.2
再雇用の実施	48.7
女性管理職の積極的登用	39.7
中途採用の実施	35.9
障害者の雇用	34.6
外国人社員の採用	19.2
経営指針・計画等への女性活躍の明示	17.9
ジョブローテーション制度	16.7

（参考8）主な用語の定義

【短縮勤務制度】

所定外時間外労働の免除と同様、『改正 育児休業・介護休業法』（平成22年6月30日施行、従業員100名以下の企業等は平成24年7月1日施行）で定められた事業主側の必須義務のひとつ。事業主は、3歳迄の子を養育する労働者に対して「一日原則6時間」の時短制度導入が義務づけられている。

【ジョブローテーション制度】

人材育成の手法であるOJTの一環として、従業員の能力開発のために、単一業務ではなく、より多くの業務を経験させるよう定期的な職務の異動を行う制度。

(4) ダイバーシティマネジメントに取り組まない理由

「具体的な成果や効果測定ができない」と回答した割合が約57%と最も高く、次いで「マネジメントが難しくなる」（約34%）、「経営層の判断」（約22%）となっている。

[表20] 取り組まない理由（複数回答、%）

具体的な成果や効果測定ができない	56.8
マネジメントが難しくなる	33.7
経営層の判断	22.1
新たなコスト負担への懸念	17.9
意思疎通や情報管理・共有が困難になる	11.6
その他	11.6

以上